

Брильова О. В.

*Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова,
аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін*

ПОВНОВАЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ТА ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

Право на участь в системі соціального діалогу, колективно-договірному регулюванні трудових відносин належить роботодавцю, який є ключовою фігурою у використанні і організації праці. Роботодавці виконують обов'язки, які виникають з колективного договору, угоди, створюють умови для функціонування в організації представницьких органів робітників, проводять з ними консультації, надають необхідну інформацію тощо. Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні», роботодавець визнається стороною соціального діалогу в Україні.

Окремі теоретичні та практичні аспекти правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань, як суб'єктів трудового права, колективних трудових правовідносин, соціального діалогу у сфері праці досліджуються у роботах вітчизняних науковців: Н. Б. Болотіної, Г. С. Гончарової, І. М. Дубровського, М. Л. Дубровського, В. В. Жернакова, В.І. Жукова, З. Я. Козак, В. В. Лазор, Г. М. Ніколайченко, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипко, О.І. Процевського, В. М. Покотило, В. Г. Ротаня, С. Я. Українця, О.І. Уманського, Н. М. Хуторян, Г.І. Чанишевої та ін.

Російська вчена Нуртдинова А. Ф. поділяє права зазначених організацій на 2 групи: 1) права загального характеру, пов'язані з представництвом роботодавців у системі соціального партнерства; 2) права, що визначають ступінь участі об'єднання роботодавців у кожній формі соціального партнерства (Нуртдинова А. Ф. Объединения работодателей: их права и обязанности в системе социального партнерства // Хозяйство и право. – 2003. – № 10. – С.8), а Ніколайченко Г. М. наводить наступну класифікацію повноважень: 1) повноваження, що мають дорадчий (рекомендаційний) характер, наприклад, право вносити до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування пропозиції з питань, пов'язаних із статутною діяльністю; 2) повноваження, що мають паритетний характер, наприклад, право на участь в управлінні фондами соціального страхування та нагляді за їх діяльністю; 3) контрольні повноваження, що доповнюють повноваження, які мають дорадчий та паритетний характер, наприклад, контроль за виконанням положень колективних угод, сторонами яких вони є (Ніколайченко Г. М. Проблеми представництва інтересів роботодавців в Україні / Г. М. Ніколайченко // Форум права. – 2008. – № 3. – С. 7).

Повноваження організацій роботодавців, їх об'єднань – це сукупність прав і обов'язків зазначених організацій.

Досліджуючи повноваження організацій роботодавців, їх об'єднань, слід зауважити, що це юридичний спосіб реалізації їх функцій.

При цьому функції зазначених організацій необхідно відмежовувати від мети та завдань їх діяльності. Завдання та функції – це поняття, які є взаємопов'язаними, але не тотожними. Завдання організації роботодавців визначають її соціальне призначення та мету, заради досягнення якої створюється організація роботодавців або їх об'єднання. Тим самим, завдання організації є передумовою виникнення її функцій. В свою чергу, функції являють собою засоби реалізації та виконання поставлених завдань.

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 року основними функціями організацій роботодавців та їх об'єднань є представництво й захист інтересів роботодавців. До зазначених у Законі двох основних функцій слід також додати функцію контролю за виконанням колективних угод.

Для реалізації даних функцій Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 року наділяє організації роботодавців та їх об'єднання наступними правами:

- вносити до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування пропозиції з питань, пов'язаних з їх статутною діяльністю (п. 1 ч. 2 ст. 18);
- проводити експертизу проектів законів та інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються прав та інтересів їх членів (п.2 ч.2 ст.18);
- брати участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод та у межах своїх повноважень укладати колективні договори і угоди (ст. 19);
- представляти та захищати інтереси своїх членів під час здійснення відповідними контролюючими органами заходів із державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності (ст. 21);
- брати участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення (ст. 22);
- брати участь в управлінні фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та нагляді за їх діяльністю (ст. 23);
- брати участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) (ст.24);
- на інформацію, що включає право одержувати від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань; одержувати статистичні дані з питань праці, соціальних та економічних питань; поширювати інформацію щодо своєї діяльності і пропагувати свої ідеї та мету; висвітлювати свою діяльність у засобах масової інформації; виступати засновниками засобів масової інформації відповідно до закону; проводити соціологічні дослідження,

створювати наукові, інформаційні, експертно-аналітичні та навчально-дослідницькі центри (ст. 25);

- у сфері вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві, зокрема у розробленні державних стандартів освіти, кваліфікаційних характеристик, професійних стандартів (ст. 26);
- та інші.

При цьому Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. окремо не визначає основних обов'язків організацій роботодавців та їх об'єднань, на відміну від Закону України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 р.

Повноваження організацій (об'єднань) роботодавців, як колективних суб'єктів трудового права, суб'єктів соціально-партнерських відносин на стороні роботодавців визначаються у міжнародних актах, ратифікованих Україною, законах України: «Про соціальний діалог в Україні»; «Про громадські об'єднання»; «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»; «Про колективні договори і угоди»; «Про порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів» та законодавстві про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

На нашу думку, перелік основних обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань, який характеризував би їх статус як суб'єктів трудового права має бути чітко визначеним у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Таким чином, вдосконалення правового регулювання статусу організацій роботодавців, їх об'єднань, як суб'єктів трудового права, у напрямку вдосконалення та конкретизації повноважень зазначених організації сприятиме розвитку соціального партнерства в Україні та вдосконаленню правового регулювання суспільних відносин з застосування найманої праці в умовах ринкових відносин.

Дейнека В. М.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПРИНЦИПИ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ ЗА АКТАМИ МОП

В актах Міжнародної організації праці містяться норми, що стосуються застосування механізмів примирення, посередництва та арбітражу для вирішення колективних трудових спорів. Стандарти МОП у цій сфері містяться в Рекомендації № 91 про колективні договори 1951 р., Рекомендації № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р., Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. та Рекомендації № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р.